

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACION

CARRERA: DERECHO

SEDE QUITO

**ENSAYO DE TITULACION (ENSAYO) PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE EL ECUADOR**

TEMA:

“EL FUERO DE MATERNIDAD Y LA EXTENSION AL PADRE TRABAJADOR”

AUTOR:

EDISON FABIAN PANTOJA QUISHPE

TUTORA:

DRA. AURA DIAZ DE PERALES (PhD)

QUITO, 2024

CERTIFICADO DEL TUTOR

Yo, Dra. AURA VIOLETA DÍAZ DE PERALES (PhD), en mi calidad de Tutora designada por el director de la carrera de Derecho, Sede Quito de la “UMET” del Trabajo de ensayo sobre el tema: “EL FUERO DE MATERNIDAD Y LA EXTENSION AL PADRE TRABAJADOR” del estudiante EDISON FABIAN PANTOJA QUISHPE, titular de la cédula de ciudadanía N° 17256515654, declaro que el estudiante ha finalizado su informe final de ensayo, cumpliendo con todos los requisitos normativos exigidos para su defensa.



Dra. Aura Díaz de Perales (PhD)

TUTORA

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, EDISON FABIAN PANTOJA QUISHPE, estudiante de la Universidad Metropolitana “UMET”, declaro en forma libre y voluntaria que el presente ensayo que versa sobre: EL FUERO DE MATERNIDAD Y SU EXTENSION AL PADRE TRABAJADOR y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, fuentes del derecho y consultas de internet.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes respectivas señaladas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Edison Fabian Pantoja Quishpe

C.C. 17256515654

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, EDISON FABIAN PANTOJA QUISHPE, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del ensayo con fines de titulación, titulado EL FUERO DE MATERNIDAD Y SU EXTENSION AL PADRE TRABAJADOR, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada. Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente:

Edison Fabian Pantoja Quishpe

C.I: 1725651564

DEDICATORIA

A mis queridos padres, con infinito amor y gratitud, dedico este logro a ustedes, quienes han sido mi fuente inagotable de inspiración, apoyo y aliento. Su inquebrantable fe en mí, su constante esfuerzo y sacrificio han sido la fuerza motriz detrás de cada paso en este camino hacia la obtención de este logro. Su perseverancia inquebrantable ha sido mi ejemplo a seguir, y hoy celebro este logro con profunda admiración por ustedes. ¡Gracias por ser mis más grandes héroes y por enseñarme el verdadero significado del trabajo arduo y la dedicación

Con amor y gratitud infinita

AGRADECIMIENTO

Agradecer, Agradecer, agradecer. La gente con valores sabe que el agradecimiento es parte importante en la persona que se considera como tal, ella está clara en que, sin la ayuda de muchos, sería imposible la vida, por eso somos seres sociables, y la sociabilidad es imposible también, sin los valores como el respeto, la solidaridad y el agradecimiento, que nos destacan por encima de otros seres vivientes. De aquí que, hoy, cuando estoy a las puertas del éxito, quisiera hacer una demostración de agradecimiento sincero a:

Dios, mi padre celestial. Con toda mi alma, quisiera empezar agradeciendo a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por iluminarme y bendecirme, para llegar hasta donde he llegado y hacer realidad este sueño anhelado.

A mi madre María Fabiola Quishpe quien es un ejemplo a seguir ya que a pesar de los obstáculos de la vida siempre se ha mostrado valiente sin ella nada de esto hubiera sido posible gracias por todo gracias por ser mi ejemplo.

Extiendo también mi agradecimiento a mi tutora Dra. Aura Díaz de Perales (PhD), por su apoyo constante no solo en esta etapa final sino a lo largo de la carrera demostrando ser una excelente profesional y aún más un excelente ser humano su vocación por la docencia es inspiradora.

Asimismo, deseo manifestar mi agradecimiento a mis maestros y a la Universidad Metropolitana por las numerosas oportunidades que me ha ofrecido y por el enriquecimiento que he obtenido en términos de conocimiento.

ÍNDICE

CERTIFICADO DEL TUTOR	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	III
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	3
Convenio N. ° 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad	3
Normativa Ecuatoriana	6
Principios Rectores de los Derechos Laborales en Ecuador	7
La Declaración de Acción de Beijing y su impacto en la legislación laboral ecuatoriana	10
El Interés Superior del Niño: Fundamento Esencial en la Declaración de Derechos del Niño	11
Análisis del Interés Superior del niño y del adolescente	12
Desafíos y Recomendaciones para la Implementación Efectiva del Fuero de Maternidad y Licencias Parentales en Ecuador	14
Como se podría promover la extensión del fuero de maternidad	15
Legislación Comparada: Colombia	16
Desafíos Comunes	18
Ley de Régimen del Derecho al Cuidado Humano	19
Realidad Laboral en el Ecuador	20
CONCLUSIONES	22
RECOMENDACIONES	23

BIBLIOGRAFÍA 24

RESUMEN

El presente ensayo profundiza en la evolución del fuero de maternidad en Ecuador, destacando su evolución hasta llegar a las últimas reformas del Código de Trabajo, y enfocándose en su relevancia para la protección de la salud y derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo. A medida que la sociedad ecuatoriana busca una igualdad de oportunidades y una redefinición de los roles de género, surge la interrogante sobre la extensión de estos beneficios al padre trabajador. La experiencia exitosa en Colombia, donde se ha implementado exitosamente la extensión del fuero de maternidad al padre, sirve como guía. Se proponen medidas específicas que destacan la importancia de la protección laboral al padre trabajador. La introducción de una licencia de paternidad remunerada se presenta como un paso clave, permitiendo a los padres no solo respaldar a sus parejas en el periodo postparto sino también participar activamente en el cuidado de los recién nacidos, contribuyendo así a una participación equitativa en las responsabilidades familiares. La flexibilidad en el uso de beneficios, una propuesta central, busca adaptar la licencia según las necesidades específicas de la familia y las circunstancias laborales. Este enfoque no solo asegura la protección de la salud materna, sino que también resguarda los derechos laborales del padre, permitiéndole integrarse activamente en la crianza de sus hijos. Al profundizar en los beneficios adicionales, se destaca la mejora de la productividad laboral a través de una fuerza de trabajo equilibrada y comprometida. La extensión del fuero de maternidad al padre también se plantea como una estrategia para reducir las brechas de género en el empleo, ya que distribuye más equitativamente las responsabilidades familiares entre ambos progenitores. La implementación efectiva de estas propuestas se ve como un elemento clave. Se sugiere la introducción de incentivos para empresas que adopten estas políticas, destacando así el valor de la paternidad activa en la dinámica laboral. Además, se propone una campaña de sensibilización para cambiar percepciones culturales arraigadas, fomentando una cultura laboral que respalde activamente la participación del padre en la crianza.

Palabras clave: protección laboral, padre trabajador, extensión de beneficios, licencia de paternidad, fuero de maternidad.

ABSTRACT

This essay delves into the evolution of maternity leave in Ecuador, highlighting its progression leading up to the latest reforms in the Labor Code, and focusing on its significance for protecting the health and rights of working women during pregnancy. As Ecuadorian society seeks equality of opportunities and a redefinition of gender roles, the question arises about extending these benefits to working fathers. The successful experience in Colombia, where the extension of maternity leave to fathers has been implemented, serves as a guide. Specific measures are proposed that emphasize the importance of workplace protection for working fathers. The introduction of paid paternity leave is presented as a key step, allowing fathers not only to support their partners during the postpartum period but also to actively participate in caring for newborns, thereby contributing to an equitable sharing of family responsibilities. Flexibility in the use of benefits, a central proposal, aims to tailor leave according to the specific needs of the family and work circumstances. This approach not only ensures the protection of maternal health but also safeguards the labor rights of fathers, enabling them to actively engage in raising their children. Delving into additional benefits, the improvement of labor productivity through a balanced and committed workforce is highlighted. Extending maternity leave to fathers is also proposed as a strategy to reduce gender gaps in employment, as it more equitably distributes family responsibilities between both parents. The effective implementation of these proposals is seen as a key element. The introduction of incentives for companies adopting these policies is suggested, thus highlighting the value of active fatherhood in the workplace dynamic. Additionally, a sensitization campaign is proposed to change deeply rooted cultural perceptions, fostering a work culture that actively supports fathers' involvement in childcare.

Key words - Labor Protection- Working Father- Extension of Benefits- Paternity Leave - Maternity Job Protection

INTRODUCCIÓN

El fuero de maternidad en Ecuador se erige como un componente esencial en el entramado legal y laboral, buscando proteger los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras durante el periodo de gestación. Esta salvaguarda no solo tiene implicaciones en términos de salud y bienestar, sino que también proyecta su importancia en el ámbito de la equidad de género y la promoción de la participación femenina en el ámbito laboral.

A medida que la sociedad ecuatoriana evoluciona, también lo hacen las expectativas respecto a la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los roles de género. En este contexto, se ha ampliado el diálogo en torno a la extensión del fuero de maternidad al padre trabajador. Este enfoque no solo refleja una comprensión más integral de la paternidad, sino que también aborda la necesidad de equilibrar las responsabilidades familiares entre ambos progenitores.

Al extender el fuero de maternidad al padre trabajador, se busca fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Este cambio legislativo plantea desafíos significativos que deben ser abordados para garantizar una implementación efectiva y justa.

La extensión del fuero de maternidad al padre trabajador se enfrenta a diversos desafíos arraigados en la cultura, la estructura laboral y las expectativas sociales. Uno de los desafíos principales radica en la tradicional división de roles de género, donde las responsabilidades de cuidado han recaído históricamente de manera desproporcionada en las mujeres. Cambiar esta percepción cultural y promover la participación activa del padre en el cuidado familiar constituye un desafío significativo.

Además, la implementación de estas medidas podría encontrarse con resistencia en ciertos sectores empresariales, especialmente en pequeñas y medianas empresas que podrían percibirlo como un obstáculo para la eficiencia laboral y un potencial aumento en los costos. La adaptación de las estructuras laborales y la conciliación entre las necesidades familiares y las demandas del trabajo podrían ser áreas de tensión en este proceso de transición.

La variabilidad en la interpretación y aplicación de la legislación también plantea desafíos, ya que la implementación efectiva depende en gran medida de la claridad y coherencia en las

directrices legales. Es crucial abordar estos desafíos para asegurar que la extensión del fuero de maternidad al padre trabajador en Ecuador no solo sea una medida legislativa, sino una transformación cultural y laboral integral que contribuya a la equidad de género y al bienestar familiar en el país.

En este ensayo, se explora los principales desafíos asociados con la extensión del fuero de maternidad al padre trabajador en Ecuador. Se realiza un análisis cómo estas medidas impactan tanto a los individuos como a las empresas, considerando factores como la cultura organizacional, la productividad laboral y la percepción social. Además, se destaca los aspectos clave que requieren atención y reflexión durante este proceso de transformación legislativa, con el objetivo de contribuir a un debate informado y constructivo sobre la evolución de las políticas laborales en el país.

Se realiza un enfoque en el refuerzo de la estabilidad laboral para el padre trabajador. Al respecto Rojas sostiene que:

La estabilidad laboral absoluta no tiene como fin esencial proteger al trabajador de las adversidades económicas que pueda vivir su fuente de trabajo, su existencia tiende a proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña (Rojas, 2003).

De la cita se desprende que no hay que confundir el fin de la estabilidad laboral, por lo que en caso de la licencia por paternidad se debe tener porque el padre en estos casos está en un momento de vulnerabilidad, dado que él debe cumplir con obligaciones como padre que muchas veces se dan de manera momentánea, por ejemplo, la subida de la fiebre del niño recién nacido, la subida de la bilirrubina, etc., lo que lo lleva a abandonar el trabajo para atender de urgencia su hijo y esta situación no puede socavarle el derecho al trabajo a ese progenitor.

Lo antes expuesto conllevó a plantearse como objetivos de este ensayo los siguientes:

Objetivo General

Analizar el fuero de maternidad y la extensión al padre trabajador

Objetivos específicos

1. Describir el contenido del Convenio N. ° 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad y la Recomendación N. ° 191 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad
2. Precisar el contenido de la normativa legal ecuatoriana en torno al fuero de maternidad y paternidad, especialmente, en cuanto a su sustento doctrinario.

3. Comparar la legislación ecuatoriana con la colombiana, argentina, chilena y mexicana, en torno al fuero de maternidad y su extensión al padre.

Estos objetivos no van en contra de ningún género ni se quita mérito a la ardua labor que realizan las madres que en muchos de los casos son cabeza de hogar, lo que se busca es que tanto la responsabilidad económica como la de crianza sea compartida en los aspectos más relevantes.

DESARROLLO

La legislación laboral ecuatoriana, en concordancia con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido un marco legal robusto para proteger los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Uno de los pilares fundamentales es la garantía de una licencia remunerada antes y después del parto. La duración de esta licencia puede variar, pero su propósito es claro: permitir que la madre se recupere física y emocionalmente y garantizar un entorno propicio para el cuidado del recién nacido. Todo esto bajo un contexto social en donde busca proteger al menor y en donde la responsabilidad cae sobre la madre de manera cultural y social.

Además, el fuero de maternidad en Ecuador prohíbe el despido arbitrario de mujeres embarazadas durante este período crítico. Esta estabilidad laboral busca prevenir situaciones de vulnerabilidad para la madre y proteger sus derechos fundamentales en el ámbito profesional.

Convenio N. ° 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad

El Convenio N. ° 183 de la OIT, adoptado en el año 2000, es el principal hito en la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral. Su enfoque abarcador establece normas internacionales destinadas a salvaguardar la maternidad y promover la igualdad de género en el entorno laboral. A continuación, se desglosan sus principales disposiciones. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

Licencia de Maternidad Remunerada

El convenio subraya la importancia de otorgar a las mujeres trabajadoras una licencia de maternidad remunerada de duración adecuada, tanto antes como después del parto. Esta disposición reconoce la necesidad de que las madres dispongan de tiempo para su recuperación física y emocional, así como para el cuidado y vínculo con el recién nacido.

Protección contra el Despido

Para prevenir la vulnerabilidad laboral de las mujeres embarazadas, el convenio prohíbe el despido durante el período de licencia de maternidad y establece un período posterior de estabilidad laboral. Esta medida busca garantizar la seguridad laboral y prevenir la discriminación basada en la maternidad.

Garantías de Empleo

Reconociendo la importancia de la continuidad laboral, el convenio asegura que las mujeres tengan el derecho de regresar a su puesto de trabajo o a uno equivalente después de la licencia de maternidad. Esta disposición contribuye a mantener la equidad de oportunidades profesionales para las mujeres.

Condiciones de Trabajo Seguras

El convenio destaca la necesidad de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para las mujeres embarazadas, lactantes y durante el período postparto. Esto implica ajustes en el entorno laboral para proteger la salud de la madre y del hijo.

La Recomendación sobre la Protección de la Maternidad (Recomendación N. ° 191) complementa el Convenio proporcionando orientación más detallada sobre cómo implementar estas disposiciones.

Recomendación N. ° 191 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad

Acompañando al Convenio N. ° 183, la Recomendación N.º 191 de la OIT, (Organización Internacional del Trabajo, 2023), presenta la orientación detallada sobre la aplicación efectiva de sus disposiciones. Las principales áreas de énfasis incluyen:

Duración de la Licencia

La recomendación proporciona directrices sobre la duración apropiada de la licencia de maternidad, teniendo en cuenta factores como la salud de la madre y del hijo. Esto reconoce la diversidad de circunstancias y la necesidad de flexibilidad.

Todo esto acorde a establecer un cuidado y desarrollo óptimo para el recién nacido y la madre tomando en cuenta que no todas las circunstancias pueden ser iguales y pueden cambiar acorde a cada núcleo familiar por lo tanto a recomendación de la OIT es totalmente viable.

Beneficios de la Seguridad Social

Hace hincapié en la importancia de garantizar que las mujeres tengan acceso a beneficios de seguridad social durante el período de maternidad. Esto contribuye a la protección económica de las mujeres durante este período crítico.

Protección contra Discriminación:

La recomendación aborda la necesidad de prevenir la discriminación por motivos de maternidad en el empleo y en la prestación de servicios sociales. Esto refuerza la garantía de igualdad de trato para las mujeres embarazadas y lactantes.

Lactancia y Facilidades para las Madres Trabajadoras:

Proporciona directrices detalladas sobre medidas específicas para facilitar la lactancia materna en el lugar de trabajo. Esto incluye períodos de descanso adecuados y la creación de espacios apropiados para la lactancia.

La extensión del fuero de maternidad para al padre trabajador busca que se cree un escudo que pueda actuar a modo de reforzamiento laboral con el fin de proteger el bien superior, en este caso el o la menor que se encuentra en camino, con esta figura legal no se busca restar derechos a las mujeres ni igualarlos sino más bien crear un ambiente propicio para que el núcleo familiar puede disponer de una estabilidad económica y familiar con el único fin de crear entornos seguros y una crianza responsable que sea ejercida por ambos progenitores

Estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada en Ecuador representa un conjunto de disposiciones legales diseñadas para salvaguardar los derechos de ciertos trabajadores, ofreciéndoles protección adicional contra despidos arbitrarios. Este enfoque busca asegurar la equidad en el ámbito laboral y proteger a grupos considerados vulnerables.

Uno de los grupos beneficiados por esta estabilidad laboral reforzada son las mujeres embarazadas. La legislación ecuatoriana establece que las trabajadoras en estado de gestación gozan de protección durante el período de embarazo y hasta un año después del parto. Esta medida pretende prevenir despidos injustificados basados en la condición de maternidad, brindando seguridad a las mujeres en una etapa crucial de sus vidas.

Asimismo, los trabajadores con discapacidad también son objeto de esta protección especial. La normativa establece que aquellos con discapacidades deben ser resguardados contra despidos que no estén debidamente justificados, siempre y cuando su discapacidad no afecte negativamente su desempeño laboral. Esta disposición busca fomentar la inclusión y garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Normativa Ecuatoriana

El fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador en Ecuador tienen fundamentos sólidos a nivel constitucional, reflejando el compromiso del país con la protección de los derechos fundamentales y la igualdad de género.

En la constitución de la República del Ecuador, (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), el artículo 66 establece un marco claro para la protección de las mujeres embarazadas. Reconoce y garantiza los derechos de estas mujeres, reconociendo su condición especial durante el período de gestación y postparto. Este artículo sienta las bases para medidas específicas que aseguran la estabilidad laboral de las trabajadoras en este crucial período de sus vidas.

El Artículo 47 de la Constitución (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), refleja el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Este principio constitucional respalda la extensión de derechos relacionados con la maternidad al padre trabajador. La igualdad de género se posiciona como un principio fundamental que subyace en la protección del fuero de maternidad y su ampliación, reconociendo que la paternidad también implica responsabilidades y derechos compartidos.

El código de Trabajo, en el Artículo 154, (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), se erige como un pilar esencial. Prohíbe el despido de mujeres trabajadoras durante el período de embarazo y hasta un año después del parto. Esta disposición, en consonancia con la Constitución, materializa la protección del fuero de maternidad, asegurando que las mujeres no enfrenten consecuencias negativas en el ámbito laboral debido a su maternidad.

La extensión del fuero de maternidad al padre trabajador encuentra respaldo en el Artículo 156 del Código de Trabajo (2005). Este artículo reconoce el derecho del padre a disfrutar de períodos de descanso laboral relacionados con la maternidad de la pareja. Aquí, la legislación

avanza más allá de la protección exclusiva de la trabajadora y reconoce la importancia de involucrar activamente al padre en el proceso de maternidad.

En el contexto del servicio público, la Ley Orgánica de Servicio Público, (Ecuador, Asamblea Nacional, 2010) .agrega capas adicionales de protección constitucional. El Artículo 46 de esta ley dispone licencias para las servidoras públicas durante el período de embarazo y postparto, resguardándolas contra despidos injustificados. La Constitución se manifiesta así en la práctica, protegiendo los derechos fundamentales de las mujeres que sirven en el ámbito público.

Código de la Niñez y Adolescencia. (Ecuador, Congreso Nacional, 2003)

El código de la niñez y de la adolescencia presenta mayor énfasis en el interés superior del niño como el principio rector para la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el código. Destaca la importancia de garantizar el pleno goce de los derechos de los niños

(...) Artículo 6: Reconoce el derecho de los niños a ser protegidos contra toda forma de violencia, negligencia, explotación y abuso. Se enfatiza la responsabilidad del Estado y la sociedad en la prevención y erradicación de estas situaciones.

(...) Artículo 10: Establece que el interés superior del niño debe ser una consideración primordial en todas las medidas y acciones que los afecten, ya sea de origen judicial, administrativo, legislativo o de cualquier índole. (Ecuador, Congreso Nacional, 2003)

Se puede evidenciar en los artículos mencionados que en el caso de conflictos de normas entre individuos el estado y la normativa legal ecuatoriana inclinara su balanza obviamente hacia los menores convirtiéndolos en sujetos de protección máxima de derechos debido a su vulnerabilidad.

Principios Rectores de los Derechos Laborales en Ecuador

Los derechos laborales en Ecuador se encuentran sustentados en un conjunto de principios rectores que buscan garantizar condiciones justas, equitativas y dignas para los trabajadores. Estos principios constituyen la base sobre la cual se erige el marco legal laboral del país, reflejando el compromiso con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En primer lugar, el principio de Igualdad y No Discriminación emerge como un pilar esencial. Este principio establece que todos los trabajadores, sin distinción de género, raza, religión

u origen, deben recibir un trato justo y equitativo en el ámbito laboral. La legislación ecuatoriana prohíbe cualquier forma de discriminación, promoviendo la inclusión y la diversidad en el entorno laboral.

La Estabilidad Laboral se erige como otro principio crucial. Este garantiza que los trabajadores no puedan ser despedidos arbitrariamente y establece procedimientos justos para la terminación de contratos laborales. La estabilidad laboral busca proteger la seguridad y certeza en el empleo, contribuyendo así al bienestar y desarrollo de los trabajadores y sus familias.

El principio de Negociación Colectiva refleja la importancia atribuida a la participación activa de los trabajadores en la definición de sus condiciones laborales. Este principio reconoce la legitimidad de la negociación entre empleadores y trabajadores para establecer acuerdos colectivos que regulen aspectos como salarios, jornadas laborales y beneficios adicionales.

Asimismo, la remuneración justa y digna constituye un principio fundamental. Este establece que los trabajadores tienen derecho a recibir una compensación justa por su labor, asegurando que sus salarios sean suficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. El ordenamiento jurídico ecuatoriano a través del código de trabajo establece mecanismos para fijar salarios mínimos y garantizar condiciones salariales adecuadas.

El principio de protección de la salud y seguridad ocupacional refleja la preocupación por el bienestar físico y mental de los trabajadores. La legislación laboral en Ecuador impone la obligación a los empleadores de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, así como la implementación de medidas para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

La protección de la maternidad y la infancia es otro principio que destaca en el contexto laboral ecuatoriano. Este garantiza derechos específicos para mujeres embarazadas y trabajadoras con hijos, tales como la licencia de maternidad y la prohibición de despidos por razones relacionadas con la maternidad.

Principio de Indivisibilidad e Irrenunciabilidad

El principio de indivisibilidad e Irrenunciabilidad establece que los derechos laborales son completos e inalienables. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus beneficios en su

totalidad, y ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, son irrenunciables, protegiendo a los trabajadores de posibles acuerdos que podrían socavar sus derechos.

Principio de Continuidad del Contrato de Trabajo

Garantizando la estabilidad en las relaciones laborales, el principio de continuidad del contrato de trabajo busca prevenir despidos injustificados y fortalecer la seguridad laboral de los empleados. Este principio contribuye a la construcción de un entorno laboral más estable y predecible.

Principio de Primacía de la Realidad

El principio de primacía de la realidad reconoce que la realidad de la relación laboral prevalece sobre las formalidades contractuales escritas. Esto busca evitar situaciones en las que las condiciones reales de trabajo difieran de lo estipulado en el papel, garantizando que los derechos de los trabajadores sean respetados independientemente de los términos formales del contrato.

Principio de No Concurrencia de Culpa

El principio de no concurrencia de culpa establece que, en casos de conflicto laboral, la responsabilidad no recae únicamente en el trabajador o el empleador. Se evalúan las circunstancias y acciones de ambas partes para determinar la concurrencia de culpa, promoviendo una visión equitativa en la resolución de disputas laborales.

Principio de Inalienabilidad de Derechos Fundamentales

La inalienabilidad de derechos fundamentales asegura que ciertos derechos, como la libertad sindical y la negociación colectiva, no pueden ser objeto de renuncia. Este principio protege la libertad de los trabajadores y la posibilidad de participar activamente en la defensa de sus intereses.

Principio de Solidaridad Laboral

Fomentando la colaboración y apoyo mutuo entre los trabajadores, el principio de solidaridad laboral refleja la idea de que la unidad entre los trabajadores fortalece su posición frente a posibles abusos o condiciones laborales injustas. Contribuye a la construcción de un entorno laboral más cohesionado y empoderado.

La combinación de estos principios rectores configura un robusto marco legal que orienta las relaciones laborales en Ecuador. Estos principios no solo buscan proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también promueven la equidad, la justicia y la estabilidad en el ámbito laboral. Su aplicación coherente es esencial para mantener un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y empleadores, contribuyendo así a un entorno laboral más justo, sostenible y respetuoso de los derechos humanos.

La Declaración de Acción de Beijing y su impacto en la legislación laboral ecuatoriana

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, (Organización Naciones Unidas, 1995) representan un hito significativo en la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Ecuador, comprometido con los principios establecidos en Beijing, ha buscado implementar medidas que refuercen la equidad en diversas áreas, incluyendo el ámbito laboral. Uno de los aspectos clave abordados es el fuero de maternidad, un elemento crucial para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para las mujeres.

La Declaración de Acción de Beijing reconoce la necesidad de abordar las disparidades de género en el empleo y la protección de la maternidad. En Ecuador, esto se traduce en el reconocimiento de los derechos laborales específicos para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. El fuero de maternidad, reflejado en la legislación ecuatoriana, se alinea con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en Beijing, garantizando que las mujeres no enfrenten desventajas laborales debido a su estado de maternidad.

Uno de los avances notables es la extensión de derechos similares al padre trabajador, reflejando la comprensión de que la responsabilidad del cuidado no debe recaer únicamente en las mujeres. Este enfoque se alinea con los principios de Beijing que buscan superar los roles de género tradicionales y fomentar una distribución equitativa de responsabilidades familiares.

Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos. La brecha salarial de género y la discriminación basada en la maternidad continúan siendo problemas significativos. La implementación efectiva de las disposiciones de la Declaración de Acción de Beijing, especialmente en el contexto del fuero de maternidad, requiere no solo legislación sólida sino también una vigilancia constante y la promoción de una cultura laboral inclusiva.

La igualdad de género no solo es una cuestión de justicia social, sino también un imperativo para el desarrollo sostenible. La participación plena y equitativa de mujeres en el ámbito laboral no solo beneficia a las mujeres mismas, sino que también contribuye al crecimiento económico y al progreso general de la sociedad.

La Declaración de Acción de Beijing ha influido positivamente en la evolución del fuero de maternidad en Ecuador, promoviendo una mayor igualdad de género en el ámbito laboral. A pesar de los avances, persisten desafíos que requieren un compromiso continuo para garantizar que las mujeres gocen de derechos plenos y equitativos en el ámbito laboral. La implementación efectiva de estos principios no solo es esencial para la equidad de género, sino también para el avance y la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

El Interés Superior del Niño: Fundamento Esencial en la Declaración de Derechos del Niño

La Declaración de los Derechos del Niño, adoptada por las Naciones Unidas (Naciones Unidas, 1959) presenta principios fundamentales destinados a asegurar la protección y el bienestar de los niños en todo el mundo. En particular, el Artículo 3 de esta declaración emerge como un pilar central al establecer el principio del "interés superior del niño", un concepto clave que orienta las acciones y decisiones que afectan a los más jóvenes de nuestra sociedad.

En primer lugar, el artículo 3 establece que, en todas las medidas relacionadas con los niños, ya sean tomadas por instituciones públicas o privadas, tribunales, autoridades administrativas o legisladores, se debe dar prioridad al "interés superior del niño". Este principio reconoce que el bienestar del niño debe ser una consideración primordial en todas las acciones y decisiones que los afecten. En esencia, pone de relieve la necesidad de considerar el contexto específico de cada niño, sus necesidades, derechos y circunstancias individuales.

En el ámbito legal, este principio implica que las autoridades y las instituciones deben sopesar cuidadosamente cómo cada medida afectará al niño y tomar decisiones que maximicen su beneficio y desarrollo integral. Esto puede aplicarse a diversas áreas, como la adopción, la custodia, la educación y la atención médica, entre otras.

En segundo lugar, el artículo 3 establece que los Estados Parte se comprometen a garantizar al niño la protección y el cuidado necesarios para su bienestar. Esta obligación incluye la consideración de los derechos y deberes de los padres, tutores u otras personas responsables ante

la ley. Aquí, se subraya la necesidad de equilibrar el interés superior del niño con el reconocimiento de la importancia de las figuras de cuidado y responsabilidad parental.

En este contexto, los Estados deben tomar todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas para cumplir con esta obligación. Estas medidas pueden abarcar desde la creación de leyes que protejan los derechos del niño hasta la implementación de programas y servicios que promuevan su bienestar.

Por último, el artículo 3 insta a los Estados Parte a asegurarse de que las instituciones y servicios encargados del cuidado y la protección de los niños cumplan con las normas establecidas por las autoridades competentes. Estas normas abarcan aspectos cruciales como la seguridad, la sanidad, el número y la competencia del personal, así como la existencia de una supervisión adecuada.

El artículo 3 de la Declaración de los Derechos del Niño establece un marco esencial para abordar las cuestiones relativas al bienestar infantil. El "interés superior del niño" se convierte así en una guía ética y legal que insta a los Estados y a las instituciones a velar por el desarrollo integral de cada niño, protegiendo sus derechos y considerando su bienestar como una prioridad irrenunciable. Este principio, arraigado en la Declaración de Derechos del Niño, continúa siendo un faro que ilumina el camino hacia un futuro donde los derechos de todos los niños sean respetados y protegidos.

Análisis del Interés Superior del niño y del adolescente

El principio del interés superior del menor implica que, al tomar decisiones relacionadas con niños y adolescentes, se debe dar prioridad a su bienestar y desarrollo. Este enfoque se refleja en la Constitución y el Código de la Niñez y Adolescencia de Ecuador. La protección integral, la prevención de la violencia y la garantía de un entorno familiar y comunitario propicio para el desarrollo son pilares fundamentales de esta normativa.

En situaciones de conflicto familiar, como divorcios o disputas de custodia, el análisis del interés superior del menor se vuelve esencial. Las autoridades judiciales y administrativas deben evaluar cómo cada decisión afectará a los niños involucrados, buscando siempre su beneficio. Esto puede incluir consideraciones sobre la estabilidad emocional, acceso a la educación, relaciones familiares y otros aspectos que influyan en su desarrollo.

Es fundamental destacar que el interés superior del menor no es un concepto estático; su aplicación requiere una evaluación continua y adaptada a las circunstancias cambiantes. Además, la participación activa de los niños en las decisiones que les conciernen, según su edad y madurez, es un principio que se promueve para garantizar que sus voces sean escuchadas en asuntos que les afectan directamente.

La normativa constitucional y el Código de la Niñez y Adolescencia de Ecuador establecen claramente el interés superior del menor como un principio rector en la toma de decisiones que afectan a los niños y adolescentes. Esta perspectiva refleja el compromiso del país con el bienestar y desarrollo integral de la población más joven, reconociendo que la protección de sus derechos es esencial para construir una sociedad justa y equitativa.

El interés superior del menor es un principio fundamental que guía las decisiones y acciones en relación con los niños, asegurando su bienestar y desarrollo integral. En Ecuador, este principio está respaldado por normativas constitucionales, así como por el Código de la Niñez y Adolescencia. Un análisis detallado de este concepto revela la importancia que se le atribuye al bienestar de los niños en el marco legal ecuatoriano.

Constitución de la República del Ecuador

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) señala que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El artículo 35 de la norma *ibidem* reconoce entre otros que las mujeres embarazadas forman parte de uno de los grupos de atención prioritaria, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en ámbito público y privado

El artículo 45, reconoce y garantiza el derecho a la protección integral de niños, niñas y adolescentes. Establece que el Estado y la sociedad asegurarán su desarrollo integral en un entorno de paz y seguridad.

El artículo 46, afirma que el interés superior del niño prevalece en todas las acciones y decisiones que los afecten. Este artículo sienta las bases para la priorización de los derechos y necesidades de los niños en cualquier contexto.

El artículo 47 establece que el Estado garantizará a los niños y adolescentes su derecho a vivir y desarrollarse en un ambiente familiar y comunitario que fomente su pleno desarrollo.

El artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afectan la salud reproductiva, el acceso a la estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a la licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos

Desafíos y Recomendaciones para la Implementación Efectiva del Fuero de Maternidad y Licencias Parentales en Ecuador

El fuero de maternidad y la extensión al padre trabajador son elementos cruciales en el marco legal laboral de Ecuador, destinados a proteger los derechos de los trabajadores en el contexto de la maternidad y la paternidad. Sin embargo, la implementación efectiva de estas políticas enfrenta desafíos significativos que requieren una atención cuidadosa. Este ensayo explora los obstáculos clave y ofrece recomendaciones para afrontar este dilema de manera equitativa y sostenible.

Desafíos:

1. Brecha de Género y Estigma Laboral, el fuero de maternidad puede contribuir a la brecha de género, ya que algunos empleadores podrían mostrar reticencia a contratar mujeres en edad fértil por temor a los costos asociados. Es esencial abordar estos estigmas y fomentar un entorno de trabajo inclusivo.

2. Condiciones Laborales Desfavorables Post-Fuero las mujeres a menudo enfrentan dificultades para reintegrarse al trabajo después del fuero de maternidad. La falta de flexibilidad y adaptaciones laborales puede crear barreras para una reintegración exitosa.

3. Cultura Empresarial Tradicional la extensión al padre trabajador puede encontrarse con resistencia en una cultura empresarial que históricamente ha asignado roles de cuidado principalmente a las madres. Cambiar estas percepciones culturales es esencial para la plena aceptación de licencias parentales extendidas.

4. Sostenibilidad Financiera para Empresas las pequeñas y medianas empresas pueden enfrentar desafíos financieros al implementar licencias parentales remuneradas. Se necesita encontrar un equilibrio entre proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la viabilidad económica de las empresas.

5. Supervisión Legal y Cumplimiento la supervisión y el cumplimiento riguroso de las regulaciones son esenciales para evitar la discriminación y garantizar que las empresas cumplan con las normativas establecidas.

Como se podría promover la extensión del fuero de maternidad

1. Sensibilización y Educación fomentar campañas de sensibilización para educar a empleadores y empleados sobre la importancia de la igualdad de género y la necesidad de licencias parentales.

2. Flexibilidad Laboral promover políticas de flexibilidad laboral, incluyendo horarios flexibles y trabajo remoto, para facilitar la transición post-fuero y apoyar a los padres trabajadores.

3. Incentivos Empresariales explorar incentivos fiscales para empresas que implementen políticas inclusivas, incentivando la adopción de licencias parentales extendidas.

4. Asesoramiento Legal garantizar acceso a asesoramiento legal para empleadores y empleados, promoviendo la comprensión y el cumplimiento adecuado de las leyes laborales.

5. Colaboración Empresarial-Gobierno facilitar la colaboración para diseñar políticas que beneficien tanto a los empleados como a los empleadores, manteniendo un equilibrio sostenible.

6. Investigación Continua realizar estudios y recopilar datos actualizados para evaluar la efectividad de las políticas y proponer ajustes según sea necesario.

7. Apoyo a la Paternidad Activa fomentar la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos, reconociendo la importancia de su papel en la familia y la sociedad.

Abordar los desafíos asociados con el fuero de maternidad y licencias parentales en Ecuador requiere un enfoque integral que equilibre los derechos laborales con la realidad empresarial. La implementación efectiva de estas políticas no solo promueve la igualdad de género,

sino que también contribuye a un entorno laboral más equitativo y sostenible para todas las familias trabajadoras.

Legislación Comparada: Colombia

La protección de la maternidad y la extensión de este fuero al padre trabajador son temas cruciales en la legislación laboral, ya que buscan conciliar la vida laboral y familiar.

Colombia:

En Colombia, la protección a la maternidad se fundamenta en el Código Sustantivo del Trabajo, (Colombia, Congreso de la República, 1950) Estas normativas garantizan licencias de maternidad remuneradas y resguardan el empleo de la madre durante este período. Sin embargo, la extensión de este fuero al padre trabajador es limitada. Aunque existen algunas disposiciones para el padre, la focalización está en la madre, reflejando un enfoque tradicional en roles de género.

La legislación colombiana destaca por otorgar licencias de maternidad remuneradas, brindando a las mujeres el tiempo necesario para recuperarse y cuidar de sus hijos recién nacidos. No obstante, la falta de una extensión más amplia al padre podría contribuir a la persistencia de desigualdades de género en la esfera laboral y familiar.

Ecuador:

En Ecuador, la protección a la maternidad y la paternidad se consagra en la Constitución, (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), ambos padres tienen derecho a licencias remuneradas, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Este enfoque refleja una visión más progresista y equitativa en comparación con Colombia.

La legislación ecuatoriana reconoce la igualdad de género al otorgar derechos similares a ambos padres. Este enfoque busca no solo proteger a las madres trabajadoras, sino también involucrar activamente a los padres en el cuidado de la familia. Ecuador, al reconocer la paternidad como un derecho fundamental, fomenta una distribución más equitativa de responsabilidades parentales.

Colombia y Ecuador comparten la preocupación por proteger a los trabajadores en el periodo de maternidad y paternidad, pero divergen en la extensión de estos derechos al padre

trabajador. Mientras Colombia se centra especialmente en la protección de la maternidad, Ecuador adopta un enfoque más equitativo al reconocer el derecho del padre a licencias remunerada.

Ambos países podrían beneficiarse de una revisión de sus normativas para promover una distribución más equitativa de las responsabilidades parentales y garantizar una mayor igualdad de oportunidades laborales. La extensión de licencias remuneradas al padre trabajador no solo fortalecería los lazos familiares, sino que también contribuiría a la construcción de entornos laborales más equitativos y adaptados a las demandas contemporáneas.

Implementación de la legislación sobre el fuero de maternidad y su posible extensión al padre trabajador en Colombia ha experimentado desafíos y avances. En términos de maternidad, las licencias remuneradas están generalmente bien implementadas, permitiendo que las mujeres se beneficien del tiempo necesario para el cuidado postnatal y la recuperación. Sin embargo, la extensión al padre trabajador es más limitada en comparación con algunos países con enfoques más progresistas.

El desafío radica en la arraigada tradición de roles de género, donde las responsabilidades familiares a menudo recaen principalmente en las mujeres. A pesar de la existencia de disposiciones legales para licencias paternales, su utilización efectiva puede ser limitada debido a factores culturales y sociales. Esto destaca la importancia de no solo tener regulaciones sólidas, sino también de impulsar campañas de concientización y cambios culturales que fomenten una distribución más equitativa de las responsabilidades parentales.

En el ámbito laboral, algunas empresas colombianas han demostrado voluntad de adoptar políticas más inclusivas, brindando licencias extendidas a los padres y promoviendo ambientes de trabajo flexibles. No obstante, la implementación no es homogénea y varía entre sectores y empresas.

Para mejorar la implementación, podría ser crucial reforzar los mecanismos de supervisión y asegurar que tanto empleadores como empleados estén plenamente informados sobre sus derechos y responsabilidades. Además, se podrían explorar incentivos para las empresas que adopten prácticas laborales más inclusivas, fomentando así un cambio cultural y empresarial más amplio. Aunque Colombia ha avanzado en la implementación de licencias de maternidad, el desafío radica en extender efectivamente esos beneficios al padre trabajador. Abordar este tema

requerirá no solo ajustes en la legislación, sino también esfuerzos continuos para cambiar percepciones culturales y promover la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

Argentina:

Argentina destaca por adoptar medidas progresistas en su legislación laboral. La Ley de Contrato de Trabajo, (Argentina, Congreso de la Nación, 1974), garantiza licencias extensas tanto para madres como para padres. Este enfoque busca no solo proteger la maternidad, sino también fomentar la participación activa del padre en el cuidado de los hijos. La implementación efectiva de estas licencias contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y laborales.

Chile:

Chile ha experimentado avances notables en la extensión de los derechos parentales. Mientras que las licencias de maternidad son sólidas, las licencias paternas se han ampliado recientemente, reflejando un esfuerzo por lograr una mayor equidad en la distribución de responsabilidades. Este cambio en la legislación apunta a una adaptación a las necesidades contemporáneas de las familias y a la promoción de una mayor igualdad de género.

México:

México presenta una diversidad de regulaciones en diferentes estados. A nivel nacional, se ha reconocido la importancia de las licencias parentales, pero la implementación varía considerablemente entre regiones. Algunos estados han adoptado medidas progresistas, mientras que otros aún enfrentan desafíos para garantizar la disponibilidad y el uso efectivo de licencias parentales.

Desafíos Comunes

1. Cultural y Social:

- En varios países de la región, la implementación efectiva de licencias paternas se ve limitada por roles de género arraigados, donde las responsabilidades familiares a menudo recaen predominantemente en las mujeres.

2. Empresarial:

- La variabilidad en la adopción de políticas inclusivas por parte de empresas destaca la necesidad de incentivos y concienciación para garantizar que las licencias parentales sean utilizadas de manera efectiva por ambos padres.

3. Concientización:

- La necesidad de campañas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades parentales es evidente en la región. La concientización tanto a nivel social como empresarial es esencial para superar resistencias culturales arraigadas.

Ley de Régimen del Derecho al Cuidado Humano

Esta ley que fue promulgada en mayo del 2023 realiza varios cambios a nivel laboral y social ya que busca la protección y cuidado de un tercero además de la protección laboral por lo que compromete al empleador a garantizar y respetar los derechos del trabajador, esta ley entro vigencia y trajo algunos cambios al código de trabajo en relación a licencias y permisos por maternidad. (Ecuador, Asamblea Nacional , 2023)

Entre los principales cambios se encuentra corregido la ley de economía violeta donde se establecía que tanto la licencia por maternidad y periodo de lactancia era de 12 meses en conjunto con la ley de régimen del derecho al cuidado humano ahora es de 3 meses de licencia remunerada con un periodo de lactancia de 12 meses.

Aquí también se establece que de ser necesario el trabajador o trabajadora puede acceder a una licencia hasta por 15 meses adicionales este cambio es súper importante ya que si nos fijamos no va solo dirigido a la madre sino también a este beneficio puede acceder el padre con esto queda claro que lo que se busca es una activa participación de ambos progenitores en el cuidado del menor.

Otro cambio importante es en la licencia remunerada de 10 a 15 días para el padre por el nacimiento de su hijo y en el caso de nacimientos múltiples o por cesárea este periodo puede llegar a 20 días este cambio es importante ya que permite al padre estar presente durante los primeros días de nacido de su hijo y a la vez ser soporte para su pareja.

También hay un cambio fundamental que me parece un avance importante dentro de la responsabilidad compartida de criar un a un menor ya que la madre podrá gozar de 2 horas para

dar de lactar lo que parece muy bien pero también en esta se incluye que en el caso de la madre encontrarse imposibilitada el padre podrá acceder a este beneficio por así llamarlo.

Dentro de esta ley se busca el cuidado de una tercera persona y el auto cuidado y es un avance fundamental dentro del tema de la crianza compartida ya que esta ley también se establece la facilidad de permisos para controles y chequeos prenatales tanto para la madre y el padre con esto fortaleciendo el núcleo familiar rompiendo con estereotipos culturales en donde solo la madre tenía que ir a estos controles.

Realidad Laboral en el Ecuador

Según datos presentados por el INEN en julio del año 2023, (Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023), el empleo informal se posiciono en un 55% esto quiere decir 4,4 millones de ecuatorianos no cuentan con empleo forma, el empleo informal en la mayoría de casos no cuenta con beneficios laborales y que por lo general ni siquiera con un salario digno es muy importante recalcar estas cifras ya que no se puede pedir un reforzamiento laboral o que se otorguen licencias de maternidad cuando en la mayoría de casos ni siquiera se cuenta con un empleo fijo.

Ecuador, como muchos países en desarrollo, enfrenta un desafío significativo en su panorama laboral: el reforzamiento laboral. Esta práctica, que afecta a un gran número de trabajadores en diversos sectores de la economía, se caracteriza por condiciones de trabajo precarias, salarios insuficientes y una falta general de beneficios laborales. Esta realidad crea un entorno donde los trabajadores se encuentran en una posición de vulnerabilidad, obligados a aceptar estas condiciones adversas por necesidad económica y la falta de alternativas

Esta problemática y los datos presentados dejan entrever que existe mucho camino por recorrer en políticas laborales que protejan al trabajador ya que resulta imposible intentar promover que el padre trabajador o su cónyuge asista a controles prenatales cuando no cuenta con un empleo que respete sus mínimos derechos laborales como la seguridad social, la realidad laboral en Ecuador es muy precaria y las estadísticas no son alentadoras.

Uno de los aspectos más evidentes del reforzamiento laboral en Ecuador es la persistente existencia de salarios bajos. Para muchos trabajadores, el salario que reciben es apenas suficiente para cubrir las necesidades más básicas. Esta situación se ve agravada en sectores como la

agricultura y el trabajo doméstico, donde los salarios suelen estar por debajo de los estándares aceptables, dejando a los trabajadores en una lucha constante por sobrevivir.

La falta de beneficios laborales es otra característica común del reforzamiento laboral en el país. La ausencia de seguro de salud, vacaciones pagadas y seguridad laboral deja a los trabajadores expuestos a situaciones de riesgo y vulnerabilidad. Sin un sistema de protección adecuado, los trabajadores enfrentan el temor constante de perder su empleo si intentan mejorar sus condiciones laborales o denuncian abusos.

Las jornadas extensas y la falta de compensación por horas extras son también una realidad para muchos trabajadores ecuatorianos. En muchos casos, los empleadores exigen jornadas de trabajo prolongadas sin ofrecer una compensación justa, lo que resulta en una carga adicional para los trabajadores y sus familias. Esta situación no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también tiene un impacto en la salud física y emocional de quienes se ven obligados a cumplir con estas demandas laborales.

Las condiciones laborales precarias también son un aspecto preocupante del reforzamiento laboral en Ecuador. En ciertos sectores, los trabajadores enfrentan condiciones peligrosas e insalubres, sin las medidas de seguridad adecuadas para proteger su bienestar. Esto no solo pone en riesgo la vida y la salud de los trabajadores, sino que también perpetúa un ciclo de pobreza y desigualdad en la sociedad.

El gran número de trabajadores en el sector informal es otro aspecto que contribuye al problema del reforzamiento laboral en Ecuador. Estos trabajadores, que carecen de protección laboral y acceso a beneficios, están entre los más vulnerables de la fuerza laboral. La informalidad dificulta la aplicación de regulaciones laborales y la garantía de derechos básicos para estos trabajadores, dejándolos en una situación de precariedad constante.

CONCLUSIONES

1) En conclusión, el análisis de la estabilidad laboral reforzada, el fuero de maternidad, la extensión al padre trabajador y el principio del interés superior del menor en Ecuador revela un marco legal robusto y comprometido con la equidad, la protección de derechos fundamentales y el bienestar integral de la población.

2) En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, las disposiciones específicas para mujeres embarazadas, personas con discapacidad y representantes sindicales reflejan el reconocimiento de la diversidad en el ámbito laboral y la necesidad de proteger a grupos considerados vulnerables. Estas medidas buscan garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir despidos injustificados.

3) El fuero de maternidad, respaldado por la Constitución y el Código de Trabajo, no solo protege a las mujeres durante el período de embarazo y postparto, sino que también se ha extendido al padre trabajador, reconociendo la importancia de la participación activa de ambos padres en la crianza de los hijos. Esta extensión no solo fortalece los derechos parentales, sino que también contribuye a desafiar roles de género tradicionales.

4) En relación con el principio del interés superior del menor, la Constitución y el Código de la Niñez y Adolescencia subrayan la importancia de priorizar el bienestar y desarrollo integral de los niños en todas las decisiones y acciones que los afecten. Este enfoque se evidencia especialmente en situaciones familiares y judiciales, donde se busca asegurar que las decisiones tomadas en el ámbito legal tengan en cuenta las necesidades y derechos de los niños.

5) La implementación del fuero de maternidad y su posterior extensión al padre trabajador en Ecuador constituyen hitos significativos en la construcción de un entorno laboral más equitativo y en la promoción de roles parentales compartidos. Estos elementos legales no solo reflejan un compromiso con la igualdad de género, sino que también reconocen la importancia de involucrar activamente a ambos progenitores en la crianza de los hijos.

6) La protección del fuero de maternidad, respaldada por la Constitución y el Código de Trabajo, es un reconocimiento claro de la singularidad del período de embarazo y postparto en la vida de una mujer. Al asegurar la estabilidad laboral durante este tiempo, se garantiza que las mujeres no enfrenten consecuencias negativas en el ámbito laboral debido a su maternidad. Este enfoque no solo protege los derechos de las mujeres trabajadoras, sino que también promueve un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a la Asamblea Nacional discutir proyectos de ley en donde se logre el fortalecimiento de la estabilidad laboral de la mujer en periodo de gestación y su extensión al padre trabajador.
- ✓ 3. Se recomienda al sector público y privado fomentar la creación de políticas internas en las empresas que respalden la extensión del fuero de maternidad al padre, promoviendo una cultura organizacional que valore la diversidad familiar y la igualdad de oportunidades.
- ✓ 4. Se recomienda al estado a crear campañas para la participación activa de los padres en actividades relacionadas con la maternidad, como permisos parentales compartidos y programas de licencia parental que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares.
- ✓ 5. Se recomienda al Ministerio de Trabajo establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de estas disposiciones en el ámbito laboral y familiar, con el objetivo de realizar ajustes según sea necesario.

BIBLIOGRAFÍA

- Argentina, Congreso de la Nación. (1974). *Ley de Contrato de Trabajo*. Recuperado el 15 de 02 de 2024, de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/texto>
- Colombia, Congreso de la República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Recuperado el 18 de 02 de 2024, de <https://vlex.com.co/vid/codigo-sustantivo-trabajo-42845853>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre de 2008.
- Ecuador, Asamblea Nacional . (2023). *Ley de Régimen del Derecho al Cuidado Humano*. Quito: Primer Suplemento del Registro Oficial nro. 309 del 12 de mayo de 2023.
- Ecuador, Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 fecha 06-oct.-2010.
- Ecuador, Congreso Nacional. (2003). *Código de la Niñez y Adolescencia*. Quito: Registro Oficial 737 de 03-ene.-2003. Recuperado el 11 de 02 de 2024
- Ecuador, Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento N°167 fecha 16 de diciembre del 2005.
- Ecuador, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2 de 06 de 2023). *Estadísticas Laborables Abril 2023*. Recuperado el 16 de 02 de 2024, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>
- Naciones Unidas. (20 de 11 de 1959). *Declaración de los Derechos del Niño*. Recuperado el 20 de 02 de 2024, de <https://www.un.org/es/global-issues/children#:~:text=En%201959%2C%20la%20Asamblea%20General,vivienda%20y%20la%20buena%20nutrici%C3%B3n>.
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de 05 de 2000). *Convenio Sobre la Protección de la Maternidad*. Recuperado el 19 de 01 de 2024, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organizacion Internacional del Trabajo. (12 de 06 de 2023). *Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191)*. Recuperado el 15 de 02 de 2024, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_IL O_CODE:C191:NO

Organizacion Naciones Unidas. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5* . Recuperado el 19 de 02 de 2024, de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853>

Rojas, A. (2003). Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. *Revista de Derecho*, 126-141. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85101908.pdf>